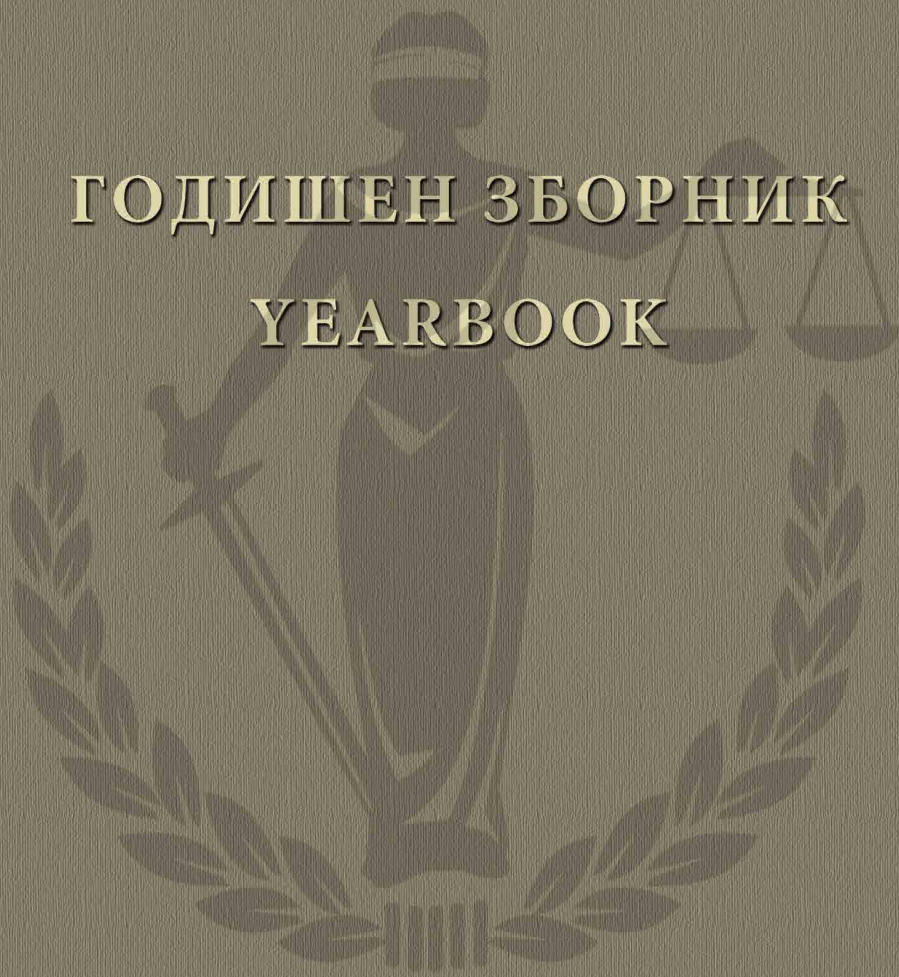


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП  
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-8713

ГОДИШЕН ЗБОРНИК  
YEARBOOK



ГОДИНА 3

VOLUME III

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP  
FACULTY OF LAW

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП  
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

---

ISSN 1857- 8713



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК  
YEARBOOK**

**ГОДИНА 3**

**VOLUME III**

---

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP  
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК  
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ  
YEARBOOK  
FACULTY OF LAW**

**За издавачот: For the Editor:**  
**Проф. д-р Јован Ананиев Jovan Ananiev, Ph.D**

<b>Издавачки совет</b>	<b>Editorial board</b>
Проф. д-р Саша Митрев	Prof. Saša Mitrev, Ph.D
Проф. д-р Блажо Боев	Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева	Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Проф. д-р Јован Ананиев	Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Доц. д-р Љупчо Сотирски	Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
М-р Ана Никодиновска Крстевска	Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

<b>Редакциски одбор</b>	<b>Editorial staff</b>
Проф. д-р Јован Ананиев	Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Доц. д-р Љупчо Сотирски	Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
Доц. д-р Борка Тушевска	Ass. Prof. Borka Tuševska, Ph. D
М-р Ана Никодиновска Крстевска	Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

<b>Главен уредник</b>	<b>Managing editor</b>
Проф. д-р Јован Ананиев	Prof. Jovan Ananiev, Ph. D

<b>Одговорен уредник</b>	<b>Editor in chief</b>
Доц. д-р Љупчо Сотирски	Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D

<b>Јазично уредување</b>	<b>Language editor</b>
Даница Гавриловска-Атанасовска (македонски јазик)	Danica Gavrilovska-Atanasovska (Macedonian)

<b>Техничко уредување</b>	<b>Technical editor</b>
Славе Димитров	Slave Dimitrov
Благој Михов	Blagoj Mihov

<b>Редакција и администрација</b>	<b>Address of the editorial office</b>
Универзитет „Гоце Делчев“ -Штип	Goce Delcev University – Stip
Правен факултет	Faculty of law
ул. „Крсте Мисирков“ бб	Krste Misirkov b.b.,
п. фах 201, 2000 Штип	PO box 201, 2000 Štip,
Р. Македонија	R. of Macedonia



## СОДРЖИНА CONTENT

<b>М-р Димитар АПАСИЕВ</b> Imperium Militiae – Римско воено право .....	5
<b>М-р Марија АМПОВСКА</b> Договор за дар во македонското право .....	25
<b>Д-р Војо БЕЛОВСКИ</b> Плаќање на работата .....	37
<b>Д-р Војо БЕЛОВСКИ</b> Законска забрана за конкурентското дејствување и договорна забрана на конкурентското дејствување“ .....	69
<b>Д-р Ристо ИЛИОСКИ</b> Основни обележја на своерачниот тестамент (Testamentum holographum) .....	83
<b>М-р Елена ИВАНОВА</b> Воведување на вкрстено испраѓување преку одредбите на новиот Закон за кривична постапка .....	95
<b>Д-р Дејан МЕТОДИЈЕСКИ</b> Договор за организирање на патување и општи услови за патување .....	117
<b>М-р Ана НИКОДИНОВСКА КРСТЕВСКА</b> Европската унија во меѓународните односи: помеѓу теориите за меѓународни односи и европска интеграција .....	125
<b>Д-р Љупчо СОТИРОСКИ</b> Задолжителен обид на медијација во Република Македонија .....	135
<b>Д-р Страшко СТОЈАНОВСКИ</b> Веберовата теорија за власта: типови на легитимна власт .....	155
<b>М-р Фатон ШАБАНИ</b> Вишата сила кај договорот за продажба на стоки според Виенската конвенција .....	173

## ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

**Апстракт:** *Анализирајќи ја дефиницијата за „работниот однос“ и елементите што го сочинуваат работниот однос, може да заклучи дека најважен елемент е дека работникот договорно и доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот „за плата и други примања“.*

Основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда.* Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена и во мноштво меѓународни документи.

Работникот заснова работен однос за вршење определена работа за што се здобива со право на заработувачка, односно плата и други примања (надоместоци, додатоци).

Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени (5% по час се зголемува основната плата), работа во поделено работно време, ноќна работа (35% по час), работа на дежурство, во согласност со закон, продолжена работа (35% по час), работа во ден на неделен одмор (50 по час), работа во празници определени со закон (зголемена за 50%) и додаток за работен стаж (0,5% за секоја година работен стаж (член 106, став 3 од ЗРО).

Платата е составена од: *основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата*, кои се подетално обработени во овој труд.

**Клучни зборови:** *плата, успешност, додатоци, надомест, недискриминација, трошоци, застареност.*

\* \* \*

## WORK SALARY

**Abstract:** Analyzing the definition of the “working relations” and the elements that are composing the working agreement, it can be concluded that the most important element is the one when employee by agreement and by his/her free will is taking part into the organized process of the work in the company in return for “*salary and other benefits*”.

The basic principal of the ILO (International Labor Organization) is the understanding that the long lasting peace can be achieved only if it's based on the grounds of social justice. This is the base of the activities of the IOL and is composed of the principals of equality, fairness and tolerance and reducing of poverty. These restrictions are defined in many international documents.

The employee agrees on the working agreement for doing the agreed job which secures him/her the right for salary and other benefits (food and transportation compensation, health and social insurance etc.)

The other benefits are determined by the special conditions regarding the nature of the work such as the time schedule, working in shifts (the salary increases 5% per hour), working in separated shifts, night shifts (the salary increases 35% per hour), working on duty in accordance to the law, extended work (35% per hour), working at the day of holiday (50% per hour), working on national holidays (salary increases 50%) and the added day of vacation for years of service (0,5% for every year - article 106, standpoint 3 from the Law of the working relations).

The salary is composed of: basic salary, part of salary for working achievements and additions to the salary which are explained in details in this book.

**Key words:** *Salary, success, additions, compensation, tolerance and fairness, expenses, obsolescence.*

\* \* \*

## ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

### Поим на работен однос

Пред да пристапиме кон подетална анализа на предметот на овој труд „плаќање на работата“, неопходно се наметнува обврската да го појасниме поимот „работен однос“.

Определувањето на поимот на работниот однос е многу тешка задача и воедно голем предизвик како за трудово-правната теорија, така и за трудовото законодавство.



Работниот однос претставува општествено-правен однос, заснован помеѓу разни фактори на општествениот труд кои за цел го имаат функционирањето на тој труд. Неговата општествена содржина и облиците зависат од конкретните општествени односи. Во услови на егзистирање на капиталистички систем какоопштествено уредување, карактеристични се наемните работни односи каде работникот го *продава својот труд како стока на работодавачот*, создавајќи притоа профит. Поаѓајќи од тоа, поимот на работниот однос е секогаш условен од општествено-економските состојби и правната определеност на соодветното општество. Имајќи го предвид тој факт, поимот на работниот однос не е секогаш ист. Освен тоа, прашањата кои допираат до содржината на работните односи и кои многу често имаат решавачка улога при определувањето на поимот на работниот однос, се однесуваат на степенот на техничко - технолошкиот прогрес, работните услови, соработката и конфликтите меѓу луѓето во процесот на работата, обичаите, традицијата, културните и националните разлики, колективните и поединечните мотивации при работата, економските интереси, социјалните потреби, потоа, влијанијата на надворешните, односно меѓународните фактори изразени преку меѓународната политичка и економска ситуација. Поаѓајќи од сложеноста на поимното определување на работниот однос, станува сè поочигледна потребата за една единствена и прецизна дефиниција на поимот на работниот однос кој би се однесувал за сите општествено-економски и политички уредувања, односно формации.

Кон различниот пристап при дефинирањето на поимот на работниот однос, во значајна мера придонесуваат и поделбите на земјите во светот врз идеолошки основи, што доведува и до појавата на создавање на теории за објаснување на општествено - економските и политичките основи во тие земји, а во тој контекст и на поимното определување на работниот однос. За сите овие периоди, карактеристични се следните дефиниции за поимот на работниот однос:

А. Работниот однос е *доброволно*, во согласност на субјектите, *договорно, лично и непосредно и континуирано* вршење на работата на одредено работно место и договорно, односно со правни прописи утврдено работно време, што едно лице - работник, односно службеник, ја извршува како свое занимање со средствата за производство, за сметка и под управа на друго физичко или правно лице - работодавец, *за определена плата*.<sup>1</sup>

Б. Работниот однос беше дефиниран и како доброволна, слободна, лична, работно - правна, функционална врска на работниците во

1) Н. Тинтич, Основи радног права, Загреб, 1955, 68.

организацијата, односно работодавецот, врз основа на која, работникот под одредени услови и на одреден начин, се вклучува во организираното работење во организацијата, односно работодавачот, заземајќи одредено работно место, на кое извршува одредена работа, односно функција, примајќи за својот личен труд плата или личен доход според својот вложен труд.<sup>2</sup>

В. Работно-правниот однос се определуваше и поимно и како *меѓусебен однос на работниците* (значи, нема работодавач), односно како однос на права, обврски и одговорности кои се воспоставуваат во текот на заедничката работа со општествени средства (ниции средства). Според овој поим за работните односи, основен услов работникот да можеше да работи беше неговото претходно здружување на трудот, со што тој стекнуваше право и да управува со општествените средства, *да одлучува за распределбата на доходот*, а со тоа и да учествува во уредувањето на меѓусебните права и обврски.<sup>3</sup>

Г. Законот за работните односи од 1993 година, како прв закон со кој се уредуваат работните односи во Република Македонија, како самостојна и независна држава, за своја основна цел ја имаше определбата работните односи да бидат одредени и уредени врз принципите на пазарното стопанисување, што доведе до потредба од суштински промени, пред се, на карактерот на работниот однос, а со тоа и на неговото поимно дефинирање. Тогашниот Закон за работни односи, работниот однос поимно го определува како „*договорен однос меѓу работникот и работодавецот, заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските што произлегуваат од тој однос*“.

Д. Новиот Закон за работните односи од 2005 година, работниот однос поимно го определува на следниот начин: „Работниот однос е *договорен однос* меѓу работникот и работодавачот во кој работникот *доброволно* се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, **за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот**“ (член 5 став 1, т. 1 од ЗРО).“.

Законот за работните односи го утврдува договорниот принцип на работниот однос, со тоа што договорот за вработување го дефинира како посебен договор на трудовото право. Како и досега, договорот за

---

2) А. Балтич, Предмет и систем радног права ФНРЈ, Архив 4, 1950.

3) Тоа беше период на самоуправување и општествена сопственост врз средствата за производство, и што е најважно, во услови на договорна економија, што со падот на социјализмот, како општествено-економска формација го изгубија и своето значење при определувањето на поимот на работниот однос.



вработување останува основа за воспоставување на работниот однос, бидејќи со договорот за вработување се склучува работен однос, за што ќе стане збор во посебен труд.

*Елементите на работниот однос* претставуваат категории - елементи кои овозможуваат што е можно попрецизно определување на поимот работен однос, но и на неговата концепциска поставеност. Тоа се оние правни претпоставки од чие исполнување, односно неисполнување, зависи постоењето, односно непостоењето на работниот однос. Во законската дефиниција во член 5, став 1, точка 1, а и во правната теорија, како битни елементи на работниот однос се истакнуваат следните:

**а) Правност.** Работниот однос е, пред сè, правно уреден однос кој настанува во врска со трудот и по повод трудот и кој се заснова на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор. Правноста на работниот однос, односно неговата правна уреденост може да се разгледува на три нивоа, и тоа:

- Работниот однос е со *право* уреден општествен однос кој настанува во врска со трудот и по повод на трудот;
- Работниот однос е правно уреден однос регулиран со норми во законот и колективните договори, како и со правилата за работните односи, како општи акти донесени од страна на работодавачот.

Работниот однос, во согласност со горекажаното мора да биде *заснован на правилен начин* (утврден со закон и колективен договор, со кој се утврдуваат и условите за засновање на работниот однос). Работниот однос се одликува и со правност во текот на целото свое *постоење*.

Содржината на работниот однос, односно правата и обврските на работникот и работодавачот, исто така, се предмет на правна регулатива.

**б) Договорен однос.** Едно од поважните начела на новиот систем на работните односи е начелото на **договорно** засновање на работниот однос, при што договорот за вработување се дефинира како посебен договор на трудовото право. Законодавецот<sup>4</sup>, врз основа на уставните начела, поаѓа од фактот дека работните односи преку договорот за вработување, стануваат договорни односи меѓу работникот и работодавачот, бидејќи со потпишувањето на договорот за вработување се заснова работен однос. Начелото на договорната поставеност на работните односи, секако, претставува една од основните претпоставки, односно фундамент од кој се поаѓа при утврдувањето и натамошната разработка на другите институции на овие односи.

4) Член 13 од Законот за работни односи.

**в) Доброволност.** Работниот однос се карактеризира со доброволно изразена согласност на волјата на работникот за засновање на работниот однос. Од законската дефиницијата за работен однос прилегува дека „работниот однос е *договорен однос* меѓу работникот и работодавачот во кој работникот *доброволно* се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот...“ На тој начин, засновањето на работниот однос и стапувањето на работа на работникот, се заснова на едно од основните начела, не само на трудовото право и работните односи, туку е дел на општото право на работа утврдено во согласност со уставите на државите. Почитувањето на доброволноста како елемент на работниот однос, ја оневозможува можноста некое лице да биде *принудено* да работи и работата да му биде наметната против неговата волја. Слободно изразената волја за работа треба да биде дадена во одредена форма, писмена форма, а тоа е со потпишувањето на договорот за вработување.

**г) Лична врска** (*faciendinecessitas*). Работниот однос претставува личен однос на работникот, и како таков тој се воспоставува како лична врска меѓу субјектите на тој однос. Со тоа работникот стекнува лична обврска, под условите и начинот на кој ја презел и на кој тој единствено може да ја врши работата за која е заснован работниот однос и никој друг на негово место не може да ја врши неговата работа. Овој елемент, во теоријата на работните односи, може да се сретне, како *лично трудово – правна функционална врска*, односно како обврска за лично (никој друг) извршување на работата, односно *faciendinecessitas*, односно *intuitupersone*.

**д) Професионалност.** Работниот однос претставува и професионален однос на работникот кон работата, што значи дека тој, работата за која го засновал работниот однос, ја врши како определено занимање, односно професија. Работите на определеното работно место треба да се извршуваат професионално, во зависност од индивидуалните можности на работникот, кои се резултат на одредена професија или струка.

**ѓ) Плата и други примања** (онерозност). Работникот заснова работен однос за вршење определена работа за што се здобива со право на заработувачка, односно плата и други примања (надоместоци, додатоци)<sup>5</sup>. Работникот има право на плата која му припаѓа за вложениот труд и покажаните резултати од трудот, односно за извршената работа,

---

5) Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени (5% по час се зголемува основната плата), работа во поделено работно време, ноќна работа (35% по час), работа на дежурство, во согласност со закон, продолжена работа (35% по час), работа во ден на неделен одмор (50 по час), работа во празници определени со закон (зголемена за 50%) и додаток за работен стаж (0,5% за секоја година работен стаж (член 106, став 3 од ЗРО).

според времето поминато на работа и постигнатите резултати во текот на работата (успешност). Во таа смисла, работникот во кој било случај не може во целост да го сноси целиот ризик<sup>6</sup>.

Наградувањето на работниците за вложениот труд, односно за извршената работа (плата и други примања), претставува едно од основните начела, не само на работниот однос, туку и на севкупниот економски и социјален живот во секое општество - земја. Соодветната заработувачка, исто така, е уставна категорија, зашто, според Уставот (член 32, став 3) „секој вработен има право на соодветна заработувачка“.

Законот за работните односи, колективните договори и договорот за вработување<sup>7</sup>, утврдуваат дека работникот има право на заработувачка-плата како надоместок за извршената работа сразмерно на работата што ја извршува, односно спрема барањата на работното место.

**е) Трајност.** Работниот однос по правило претставува траен однос. Трајноста како елемент на работниот однос се изразува како трајно вршење на работните обврски, односно како вршење на работата за време кое, по правило, не е однапред определено.

**ж) Субординација.** Работниот однос се остварува во облик на организирано вршење на трудот во согласност со целите и правилата на работодавачот, на начинот и под условите утврдени со закон и со колективен договор, односно работникот е подведен на одреден ред во работењето за време на траењето, организацијата и извршувањето на работата. Всушност, субординацијата како елемент на работниот однос, претставува еден вид потчинетост на работникот на еден однапред утврден ред на организирано вршење на работата од страна на работодавачот, на начин и под услови кои се уредени со закон и со колективен договор. Работникот е должен да ја извршува работата *според упатствата и под надзор на работодавачот*.

**з) Континуираност** – *непрекинато извршување на работата*. Тоа подразбира дека работникот е должен да ги извршува работните задачи непрекинато во текот на денот (8 часа односно 40 часа неделно), на начин утврден со распоредот на работното време од страна на работодавачот или со одлука на органот на државната управа.

Сите овие погоре споменати елементи на работниот однос имаат мошне важно значење за неговото определување како поим, поради што и

6) Договорот за вработување, покрај другите елементи, содржи одредба за висината на основната плата која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор (член 28, став 1, т. 9 од ЗРО).

7) Види член 105 - 114 од Законот за работни односи.

во правната теорија тие се означуваат како општи елементи на работниот однос. Тие се општи, затоа што постојат кај секој работен однос, а се битни, затоа што непостоењето на кој било од нив, го прави невозможно определувањето на поимот на работен однос.<sup>8</sup>

### **Забрана на дискриминацијата според меѓународни документи и актите на МОТ**

Основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда*. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена и во мноштво меѓународни документи<sup>9</sup>.

**Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр. 100 (1951)** посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалу платени, за разлика од нивните колеги од машкиот пол. Конвенцијата на МОТ бр. 100 нуди начин за справување со ова прашање и е надополнета со Препораката бр.90.

Цели на ова Конвенција бр. 100 се примена на правилото „еднаков

---

8) Види повеќе, д-р Тито Беличанец и д-р Гзие Старова, Трудово право, Правен факултет – „Јустинијан први” - Скопје, 1996, стр.112-116.

Види повеќе, Гзие Старова и Тодор Каламатиев, Работни односи, Правен факултет – „Јустинијан први” - Скопје, 2003, страна 10-14.

9) Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, а која е ратификувана и од Република Македонија, потоа; Европската социјална повелба усвоена во рамките на Советот на Европа; Повелбите на Европската унија за основните социјални права на работниците; Директивите на Советот на ЕУ за еднакви примања за мажи и за жени; Директивите на Советот на ЕУ за остварување на начелото на еднаквиот третман на мажи и жени во однос на можностите на вработувањето, професионалното оспособување и унапредување и на условите за работа; до Конвенциите на МОТ, при што особено треба да се издвои Конвенцијата бр. 100 за еднакво вработување на жени и мажи за еднаков труд, 1951 и Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработувањето и професиите, 1958.

Со Амстердамскиот договор, преземањето на мерки против половата дискриминација е во надлежност на ЕУ. Во него е нагласена неопходноста од целосна примена на принципот за полова еднаквост при изготвување на законските прописи на Унијата, како и за истражување на политиките за еднакви плати, можности и третман меѓу мажите и жените... Одделни истражувања покажуваат поголема веројатност за вработувања на мажи, отколку жени, а податоците говорат дека жените се помалку платени за 20% од мажите и дека држат повеќе работни места со скратено работно место. Повеќе за ова Бојчев, Д., Европска унија, Лексикон, Скопје, 2006.

систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместот кој го примаат работниците од машки и женски пол.

Средства за остварување на ова Конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија, и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизми за одедување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства.

Иако Конвенцијата бр. 100 не се однесува исклучиво на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи честопати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, етничкото, што влијае врз начинот на кој се платени.

**Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 од 1958 година** е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и домородните народи на работното место. Ова конвенција промовира политика на еднакви можности за сите.

### Вид на плаќање

Според меѓународната регулатива, правото на вработените на „соодветно“ плаќање за извршена работа е утврдено во бројни меѓународни документи од кои некои Република Македонија веќе ги ратификувала или ги презела врз основа на ратификација од страна на поранешната СФРЈугославија. Најзначајни од нив се:

- Декларацијата за човекови права (Генерално собрание на ООН, 1948);
- Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (Генерално собрание на ООН, 1966);
- Европска социјална повелба (Совет на Европа, Торино 1961).
- Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот бр. 131 за утврдување на минимална плата (МОТ, 1972);
- Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа од 1951<sup>10</sup>;

---

10) Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа од 1951, ги обврзува земјите-членки на начинот прилагоден на важечките методи за утврдување на висината на наградувањето и истите да се поттикнуваат и доколку тоа е во согласност со наведените методи да ги гарантираат начелата на еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа за сите работници. Таа конвенција тесно е поврзана и со Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработување и професии.

- Конвенција на МОТ бр 132 за платени одмори (ревидирана), 1970;
- Конвенција на МОТ бр 140 за платено отсуство за едукација, 1974;
- Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработување и професии од 1958 година.

Принципот за еднаква плата за мажи и жени е присутен во многу акти на Европската заедница, сега Европска унија, почнувајќи од договорот за ЕЗ (член 141), Директивата за еднаква плата за мажи и жени, Резолуцијата за елиминирање на секаква дискриминација, директна и индиректна, во врска со платата од 1961 година, односно 1975 година, Директивата за товар на докажување од 1980 година. Директивата за еднаква плата е отповикана 2009 година и заменета со Директива за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман за мажи и жени при вработување и занимање.

Покрај другите уставно загарантирани права од работен однос (правото на работа, слободниот избор на вработување, заштитата при работењето и материјалното обезбедување за време на привремена невработеност) Уставот на Република Македонија прокламира и дека „секој вработен има право на соодветна заработувачка“ (член 32, став 3).

Законот за работните односи на соодветен начин го уредува и комплексот на прашањата кои се однесуваат за плаќањето на работата. Без секое сомневање овој комплекс е мошне чувствителен но и значаен, бидејќи ги уредува основните права на работниците во работниот однос.

Ако се навратиме на дефиницијата на поимот „работен однос“ јасно произлегува дека работникот врз основа на договор доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, „за плата и други примања“...

Во оваа Конвенција, терминот: (а) „наградување“ опфаќа вообичаена, основна или минимална заработувачка или плата, и какви било додатни приходи кои му се исплаќаат на работникот директно или индиректно, во готово или во натура од страна на работодавачот, како резултат на вработување на работникот;

(б) терминот „еднакво наградување за мажи и жени работници за работа со исти квалификации“ се однесува на износи на плаќања утврдени без дискриминација во однос на полот (член 1 од Конвенцијата).

Според член 2 од Конвенцијата „секој член“ со помош на соодветни методи во работењето, за одредување на износот на плаќање ќе го промовира и, доколку е конзистентно со таквите методи, ќе гарантира примена на принципот на еднакво наградување за сите работници, мажи и жени, за работа со иста тежина.

Овој принцип може да се примени со помош на:

- (а) национални закони или регулативи;
- (б) законски утврден или признат механизам за одредување на плати;
- (в) колективни договори помеѓу работодавачите и работниците;
- (г) комбинација на овие различни средства.



Ако се погледне содржината на договорот за вработување ќе забележиме дека во член 28, став 1, т. 9 е утврдено дека „договорот за вработување особено содржи и одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување“.

Помеѓу основните обврски на работодавачот е и неговата обврска да обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105-114 од Законот за работните односи<sup>11</sup>.

Законот за работните односи на „плаќањето на работата“ посветува цела една глава VIII, членовите 105 – 114.

Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во *парична форма*. Значи, Законот изричито ги обврзува работодавачите да исплатуваат плата исклучиво во парична форма, а не и во натура, како што имаше и има пракса да се доделуваат вредносни бонови наместо пари, со кои работниците можеа да купуваат производи исклучиво од производството и трговската мрежа на работодавачите.

При исплатата, работодавачот мора да го почитува *најнискиот износ* определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.

Платата е составена од: *основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата*. Сите тие ја сочинуваат вкупната плата или примањата кои работникот вкупно по сите основи ги остварува како плата. Во Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија, со најновите измени на Законот за работните односи - Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (во понатамошниот текст: ОКДПС), станува збор за плата и надоместоци на плата и понатаму следуваат одредби за: основната плата, дел од плата за работна успешност, додатоци, дел за деловна успешност, надоместоци на плата и надоместоци на трошоците поврзани со работата.<sup>12</sup>

### **Основна плата, работна успешност и додатоци**

Во согласност со Законот за работните односи кои се однесуваат на содржината на договорот за вработување, договорот за вработување особено содржи и одредби за „назив на работното место, односно

11) Член 41, ЗРО.

12) Напомена: во член 105 се додава нов став (4) (Сл.весник на РМ број 124/2010).

„Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати“. Станува збор „може“, тоа значи „не мора“ иако работодавачот има можност да ја исплати (има добивка) зависи од неговата војла, дали на тој начин ќе сака (а пожелно е) да ги мотивира вработените. Значи, одредбата нема императивен карактер.

податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување“ (член 28, став 1, т. 3 од ЗРО).

Според ОКДПС, „Основна плата се определува врз основа на барањата на работното место (стручната подготовка,<sup>13</sup> стекнатите вештини<sup>14</sup>, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи во согласност со договорот за вработување<sup>15</sup>.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата“.

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во Законот (пр. Според Законот за високо образование – за доцент, вонреден професор, редовен професор и сл.), Колективниот договор или пак ги бара работодавачот. Законска обврска, односно должност на работодавачот е тој со акт да ги определи *посебните услови* за вршење на работата на секое поединечно работно место. Тоа се прави со актот за организација и систематизација на работите и работните задачи (работните места). Таквата обврска не се однесува на помалите работодавачи, односно оние кои вработуваат до 50 работници.<sup>16</sup>

Што се однесува до *сложеноста на работите, односно работните*

---

13) Стручната подготовка (спрема) е школска спрема од одредена струка, која се стекнува во верифицирани образовни установи. Лицата од различни струки (правник, економист, инженер, лекар) имаат ист степен (VII) на школска подготовка, бидејќи завршиле школи од ист ранг (факултет), но нивната стручна подготовка се разликува според структурата. Структурата е поширок поим од занимањето. Стручната подготовка се степенува, зависно од степенот на образованието. На пример: ниже, средно, више, високо и посебно вреднувани магистратура и докторат. Квалификацијата е степенувана како полуквалификуван, квалификуван и висококвалификуван.

14) Стекнатите вештини се дел од работната способност која се искажува преку нив, како и преку стручноста, умешноста, извежбаноста и друго.

15) На пример, работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност од I до IX, а во степен на сложеност од 1,00 до 3,00 степени на сложеност. Ако износот на најниската плата е 10.000 ден. за прва група на степен на сложеност, означена со група и степен на сложеност 1 – едноставни, повторливи и разновидни работи, тогаш платата за V група на сложеност – посложени, разновидни работи за кои се бараат самостојност и иницијативност за која е утврдена на степен на сложеност 1,90, тогаш за V група работници платата би изнесувала 19.000 ден.

Види член 15 и член 16 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанство на РМ.

16) Види член 19 од ЗРО.

места, според ОКДПС, „работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува:<sup>17</sup>

### Група

#### Степен на сложеност

- I. Едноставни, повторливи и разновидни работи - 1,00
- II. Помалку сложени, повторливи и разновидни работи - 1,20
- III. Сложени, разновидни, повторливи и со повремена појава на нови работи - 1,30
- IV. Посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност - 1,50
- V. Посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност - 1,70
- VI. Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност - 1,90
- VII. Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност - 2,30
- VIII. Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност - 2,70
- IX. Најсожени, специјализирани, креативни и самостојни работи - 3,00<sup>18</sup>

17) Види член 19 од ОКДПС.

Според Општиот колективен договор за јавниот сектор на РМ „коефициентот на сложеност на работните места се утврдува со колективен договор на ниво на дејност, односно со колективен договор на ниво на работодавач“. Значи: за разлика од ОКДПС, со кој се одредени групите и степените на сложеност, кај јавниот сектор се има друг пристап за тоа прашање и треба да се уреди со колективните договори на ниво на дејност, односно со колективен договор на ниво на работодавач (член 13, став 3 од ОКДЈС. Во тој контекст види и член 15 од ОКДЈС).

18) Со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со колективен договор или со акт на работодавачот (акт за организација и систематизација) се врши распоредување на работите во поделни степени на сложеност (член 20 од ОКДПС).

На пример: со Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ („Сл. весник на РМ“ бр. 137 од 14 ноември 2007 год. работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност на идентичен начин како гореизнесеното со ОКДПС). Значи, само се препишани истите и не се утврдени и други повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство, објавен во „Сл. весик на РМ“ бр. 65, од 30.5.2007 год. се предвидени исти степени на сложеност (од 1-9), но е пополнета празнината меѓу групите, односно степените на сложеност и текстуално се

(2) *Дел од платата за работна успешност* на работни-кот, која се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршење на работата за којашто работникот го склучил договорот за вработување, креативност и ивентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеда во процесот на работата, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач. Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне со работа.

Успешноста или ефективноста, како што построчно се нарекува во науката за менаџментот, може да се дефинира како способност да се детерминираат и постигнат целите. Или, ефективност е успешно извршување на поставените задачи. Индикатор на ефективноста или успешноста на фирмата се цени со тоа дали таа ги произведува „правите (вистинските) работи“ или дава квалитетни услуги, аспект на пазарот, она што го бара пазарот.

*Ефикасноста* е постигнување на целите со најмалку можно ангажирање на средства. Ефикасноста е мерка за тоа колку фирмата, која веќе ги работи, тоа го прави на „прав начин“. Тоа значи, оптимализација на користењето на ресурсите – минимализација на трошоците, максимализација на знаењето како ресурс. Станува збор за *внатрешен* индикатор за рационално работење. Тоа значи, кога станува збор за *работната успешност* на работникот се мисли на *неговата ефикасност*.

Всушност, се работи за *работна способност на работникот* која ја гарантира *успешноста* во работата. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид:

а) *домаќинскиот однос* кон средствата за работа што на работникот му ги доверил работодавачот;<sup>19</sup>

---

појаснети и прецизирани групите. Така, во I група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример: - чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други. Коефициентот на сложеноста на работата е од 1.00 до 1.19, бидејќи од 1.20 до 1.29 спаѓа II група.

Според Колективниот договор на едно реномирано акционерско друштво (Колективен договор на ниво на работодавач) се предвидени 10 групи на сложеност за типични работни места, пополнета е празнината меѓу групите, во кој текстуално се појаснети и прецизирани групите. Така, предвидена е X група „многу сложени работи, кои бараат иницијатива и креативност на работникот, со дополнителни специјализирани знаења, потребни за нивното извршување, со степен (коефициент на сложеност) од 3 до 3.50.

19) Тоа е и основа за откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот

б) квалитетот;

в) обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

Работната способност се искажува како: стручност, вештина, умешност, извешбаност, спретност и други работни својства. Постоенето на овој услов – работна успешност (ефикасност, работна способност), по логика на работите, не се утврдува со исправа и други слични документи, туку на посебен начин, на пример, со пробна работа. Кога работникот на дело ќе покаже што знае и умее, работодавачот ќе може да оцени дали го исполнува овој услов – дел од плата за работната успешност.

Прашањето за дел од плата за работна успешност е регулирано и со Општиот колективен договор за приватниот сектор и со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија.

Според член 21 од ОКДПС: „Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос; обем; квалитет (кои критериуми се утврдени во членот 106, став 2 од ЗРО); креативност и инвентивност; остварена продуктивност; економичност; заштеди во процесот на работење; ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други утврдени со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.“<sup>20</sup>

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

Резултатите од работењето на работникот ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот (немање струја и други енергенци,

---

ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок: „со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа“ (член 81, став 1, т.7, ЗРО), но и основа за дел од плата за работната успешност (член 106, ста 2 од ЗРО).

20) За овие критериуми добијат практична примена потребо е истите попрецизно да бидат појаснети во колективните договори на ниво на работодавач. На пример: инвентивен би значело работник кој нешто ќе пронајде. Или, домаќински однос и економичност има исто или скоро исто значење.

Според Колективниот договор на едно познато акционерско друштво „Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност, покрај оние утврдени во ОКДПС се наведени и: навремено реализирање на наплатата на побарувањето, придонесот во создавањето и одржувањето на угледот на Друштвото, успешност во тимска работа.

Бројот на бодовите за секој критериум одделно и начинот на бодирање се регулирани со Методологија за вреднување на работни места.

дефект на машините и немање суровини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата“.

Ако работодавачот со свој акт не ги утврди (регутира) бројот на бодовите за секој критериум одделно и начинот на бодирањето со методологија за вреднување на работните места, наведените критериуми и мерила за утврдување на работната успешност не би можело објективно да се применат, односно неизбежно ќе дојде до израз субјективизмот на работникот кој го води и организира процесот на работа.

Кој ги утврдува резултатите од работењето на работникот по основа на успешност. Тоа е работникот кој го води и организира процесот на работа (шефот, раководителот, супервајзерот, оној кој е во перманентен контакт со вработените и кој врши надзор и процена).

Според член 22 од ОКДПС „Во случај кога 50% од работниците (со посебен колективен договор на ниво на гранка може и помал процент – 30%) не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување“<sup>21</sup>.

Општиот колективниот договор за јавниот сектор на РМ има поинаков пристап при регулирањето на прашањето за *дел од плата за работна успешност*. Според член 16, „Дел од плата за работна успешност се утврдува во зависност од: вонредно и надпросечно оптоварување на работникот; зголемен обем на работа и предвремено и квалитетно извршување на работите.

Работната успешност на работникот според критериумите на став 1 на овој член се утврдува врз основа на мерила и критериуми утврдени на ниво на дејност.

Висината на средствата за делот од платата за работна успешност се исплатува во рамките на обезбедените средства“.

(3) *Додатоците на плата* како дел од платата, односно вид на плаќање е законска обврска за работодавачите. Тие се определуваат за *посебни услови при работа* во кои работат (би се нашле одредена група работници, а не за сите работници). Додатоците на плата произлегуваат од *распоредот на работното време* и тоа за: а) *работа во смени*, б) *работа во поделено работно време*, в) *ноќна работа*, г) *работа на дежурство*, во *согласност со закон* д) *продолжена работа*, *ѓ) работа во ден на неделен одмор*, е) *работа во празници определени со закон* и ж) *додаток за работен стаж*.

---

21) Според Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ „Во случај кога 50% од работниците утврдените норми и нормативи ги исполнуваат помалку од 70%, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување“.



Очигледно, Законот за работните односи само ги утврдува посебните услови за работа, а не и висината на додатоците за кои се зголемува основната плата на работникот. Тоа е препуштено да се уреди со колективните договори, а би требало и договорот за вработување, посебно кај оние работодавачи кои немаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач, бидејќи законот не може во тој дел директно да се примени<sup>22</sup>.

Како што е познато, а кога станува збор за празниците, во согласност со одредбите на овој Закон, секогаш се мисли на празниците кои се утврдуваат со посебен закон. Во Република Македонија празниците се утврдени со Законот за празниците на Република Македонија („Службен весник на РМ“, бр. 21/98 од 8.5.1998 година) и Законот за изменување и дополнување на Законот за празниците на Република Македонија („Службен весник на РМ“, бр. 18/2007 од 15.2.2007 година).

## Минимална плата

### Член 107

**Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор.**

Според член 9 од Законот за минимална плата, „висината на минималната плата за 2012 година изнесува 8.050 денари во нето износ“.

Законското решение кое произлегува од одредбите од член 107 од ЗРО е мошне јасно. Се уредува прашањето на најниската плата која треба да се гарантира за секој работник на работа со полно работно време. Законското решение предвидува дека платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена според закон и колективниот договор. Впрочем, овде се подвлекуваат како правни извори законот и колективниот договор, како извори со чии решенија се утврдува најниската плата. Во трудово-правната теорија кога станува збор за најниската плата како синоним се употребува и познатиот израз минимална плата. Минималната плата се разликува од соодветната плата. Минималната плата има социјална и економска логика. Со обезбедувањето на најниската плата на работникот се определува минимум на материјалната и социјалната сигурност. Но, останува определбата дека и за минималната плата се бара работа. Без работа нема ниту остварување на најниската плата.

Во член 15 од ОКДПС, во став 2 „платата на работникот за работа

22) Види член 24 од ОКДПС.

со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од најниската плата утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел“. Значи, висината на најнискиот износ на плата ОКДПС не го утврдува, туку упатува тоа да се реши *со колективните договори на ниво на дејност - односно на ниво на гранка, односно оддел, во согласност со националната класификација на дејности*. Понатаму, во членот 16, став 2 од ОКДПС стои дека „најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата. Очигледно дека постои криза во колективното договарање за ова прашање, судир на интереси помеѓу работодавачите и синдикатот, како и меѓу власта и социјалните партнери, односно дека отсуствува конструктивен дијалог и договор<sup>23</sup>.

### **Член 108**

**(1) Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.**

**(2) Одредбите од договорот за вработување, колективниот договор односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со ставот (1) на овој член, се ништовни.**

Од основањето на МОТ се поставени две цели во областа на трудот на жените: тие се гледаат и во Уставот на Организацијата. Се истакнува потребата за еднаквост во наградувањето на женската и машката работна сила за работа со иста вредност. Спречувањето на дискриминацијата во поглед на платата на машката и женската работна сила е долготраен процес: проблемот е одамна воочен, но загрижува што е и денес присутен. Во поново време, како можни причини на дискриминација се наведуваат работните места на кои претежно се вработуваат жени кои не се вреднуваат и плаќаат, а судовите надлежни за работни спорови мораат да имаат можност да ги проверат разликите во платите на мажите и жените. Како пример, да ја наведеме, работата на куќни помошнички, дигање и носење товар при негување на стари и немоќни лица и сл<sup>24</sup>.

*Конвенцијата бр. 100 за еднакво наградување од 1951 година се смета за една од основните инструменти на МОТ и спаѓа во најприфатените конвенции кои ја ратификувале 161 држава. Да потсетиме*

---

23) Види член 16-18 од ОКДПС и член 14 од ОКСЈС.

24) Во рамките на ЕУ примената на начелото на еднаква плата го гарантираат: член 141 од Договорот за Европската заедница, Директивата за еднаква плата од 1975 година и Директивата за еднакво постапување од 1976 год. и други директиви.

дека ратификуваните конвенции се дел од внатрешниот правен поредок на Република Македонија и затоа запознавањето со нивната содржина е од големо значење<sup>25</sup>. Дискриминацијата во поглед на платата е облик на дискриминација врз основа на полот во сферата на работните односи. Таа постои кога жените и мажите се вработени кај ист работодавач или кај поврзани работодавачи, *а не примаат еднаква плата за еднаква работа или работа со еднакви вредности* или кога немаат еднаков пристап кон елементите на системот на наградување на трудот.

Законодавецот го нагласува принципот на *еднакво плаќање*, односно за еднаква работа со еднакви барања на работното место, да исплаќа еднаква плата на работниците, без оглед на полот, и со тоа ги следи бројните иницијативи на меѓународните организации (Обединетите нации, особено МОТ, Советот на Европа и Европската заедница)<sup>26</sup>.

Под поимот иста работа и со исти барања се подразбира работа со иста стручност, сложеност и одговорност. А по однос на поимот работа на истите вредности се подразбира постигнатите исти резултати од работното место. Од друга страна, со одредбите од истиот член се предвидува и соодвена санкција од граѓанско правна природа. Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор или општиот акт на работодавачот кој нема да бидат во согласност со определбата на законодавецот дека се гарантира еднакво плаќање на мажи и на жени, таквите одредби се ништовни. Прашањето на ништовноста како правна последица секогаш се цени спрема општите правила на имотното право, односно одредбите на Законот за облигационите односи за ништовните правни дела. Во овој коментар е подвлечено дека договорниот однос кој настанува помеѓу работодавачот и работникот се базира на договор за вработување. договорот за вработување е правно дело<sup>27</sup>.

### **Ден на исплаќањето**

#### **Член 109**

25) Според член 1, „Во оваа Конвенција: (а) терминот „наградување“ опфаќа вообичаена, основна или минимална заработувачка или плата, и какви било додатни приходи кои му се исплаќаат на работникот директно или индиректно, во готово или во натура од страна на работодавачот, како резултат на вработување на работникот;

(б) Терминот „еднакво наградување за мажи и жени работници за работа со исти квалификации“ се однесува на износи на плаќања утврдени без дискриминација во однос на полот.

26) Значајна улога во таа област имаше ЕЗ, најпрво со тоа што го усвои член 119 во Спогодбата за ЕЗ, во која се запазува еднакво плаќање за еднаква работа и, подоцна, со усвојување на различни насоки.

27) За ништовните договори поконкретно во одредбите на членовите 95-102 од Законот за облигационите односи.

**(1) Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.**

**(2) Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.**

**(3) Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.**

**(4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.**

Ако се случи работодавачот да не врши исплата на плата за подолго време, а такви појави има во практиката, работникот се стекнува со право, покрај другото, писмено да го предупреди работодавачот на исполнување на оваа обврска. Исто така, работникот има право по писменото предупредување да му го откаже договорот за работа на работодавачот. Овде имаме случај на откажување поради причини кои постојат на страната на работодавачот. Овде треба да се подвлече дека во ваквите случаи на работникот секогаш му стои на располагање и правото на тужба пред надлежниот суд за остварување на паричното побарување.

Со оглед на прецизноста на одредбите од овој член, нема потреба од оптоварување на текстот со коментар, но дозволете само да потсетиме дека според член 265, став 1, т. 10 од ЗРО „глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач, правно лице, ако не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 105-114)<sup>28</sup>.

Според член 100, став 1, т. 1 од ЗРО „работникот може по истекот на три дена откако претходно го предупредил работодавачот на исполнување на обврските, да му го откаже договорот за вработување ако: работодавачот повеќе од три месеци не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата; работодавачот најмалку три месеци исплаќа намалена плата за работата (т.3).

## **Место и начин на исплаќањето на платата**

### **Член 110**

**(1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата до крајот на денот на исплаќање на вообичаеното место за исплата.**

**(2) Ако платата се исплаќа преку банка на сметката на работникот**

---

28) Види член 265, став 2 и 3 од ЗРО и коментарот на член 100 – Отказ од страна на работникот.

или на друг безготовински начин, платата мора да му биде на располагање на работникот на определениот ден за исплаќање, освен ако страните поинаку не се договориле.

(3) Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

(4) Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

Местото и начинот на исплаќањето на платата претставува, исто така, законска материја. Со јасни одредби, определбата на законодавецот е јасна. Од законските решенија произлегува дека работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата до крајот на денот на вообичаено место за исплата или преку банка на сметката на работникот или на друг безготовински начин. Заслужува внимание решението со кое се задолжува работодавачот на работникот да му издаде писмена пресметка за исплата на платата за платниот период, како и писмена пресметка за исплата на платата за целата календарска година, а оваа пресметка треба да биде изготвена најдоцна до 31 јануари на новата календарска година. Покрај пресметката на платата, работникот има право да биде запознаен во писмена форма и за придонесите од плата како и другите надоместоци на платата за платниот период, односно за целата календарска година. Сите трошоци кои настануваат во врска со оваа техничко административна работа паѓаат на товар на работодавачот. На овие законски решенија во последно време посебно се води сметка и се забележува појава дека работодавачите, со одредени исклучоци, истите законски решенија ги почитуваат.

### **Задржување и порамнување на исплаќањето на платата**

#### **Член 111**

(1) Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.

(2) Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата.

(3) Работникот не смее да даде согласност од ставот (2) на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

Решенијата содржани во член 111 од Законот за работните односи се решенија кои ги содржат и другите современи работно-правни законодавства. Овие решенија имаат поддршка и во теоријата на трудовото право. Нашиот законодавец се определува за решенијата како што следува: прво, работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата спрема конкретен работник само во законски определените случаи. Надвор од со законот определени случаи, таквите одредби на договорот за вработување со кој се определуваат други начини на задржување на исплатата се ништовни. Кога станува збор за законски определени случаи треба да се прави разлика која во практиката често пати се јавува. Задржување на плата за побарувањата што може да ги има лично работодавачот врз основа на правосилна судска одлука, како и за побарувањата кои може да ги имаат третите лица спрема работникот, но, исто така, врз основа на правосилна судска одлука. Во ваквите случаи работодавачот има законско право да го задржи исплаќањето на платата но и овде само до определен износ. Законот за работните односи со овие законски решенија содржани во рамките на овој член, член 111, не зборува која е таа висина на задршка од платата на работникот. Правната теорија и споредното законодавство упатува на заклучок дека тој износ не може да биде поголем од една третина од платата на работникот, од која плата треба да се задржи определениот износ за подмирување на конкретни побарувања. Исто така, законските решенија зборуваат за задржувањето на износите од платата. Прашањето е спорно дали според законските решенија може да се заклучи дека таквото задржување може да се спроведе и спрема другите надоместоци од плата. Нашиот закон за тоа не зборува изрично. Во споредбеното право и споредбеното законодавство се предвидува можност посебно кога станува збор за извршување на правосилна судска одлука дека и другите надоместоци од плата можат да бидат предмет на извршување.

Со посебни одредби законот зборува и за порамнување на обврската што работникот ја има спрема работодавачот, а порамнувањето да се изврши и пресмета со исплатата на платата. По однос на порамнувањето законското решение е јасно и според истото такво порамнување не може да се постигне без согласност на работникот. Согласноста на работникот треба да е јасна и изрична по однос на побарувањата што работодавачот ги има кон работникот. Исто така, јасно е подвлечено дека работникот не смее да даде согласност пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.



## **Надоместок на плата**

### **Член 112**

(1) Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

(3) Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

(4) Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.

(5) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

(6) Ако со овој закон или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

(7) Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи.

(8) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

Со одредбите на член 112 од Законот за работни односи, законодавецот настојува што поконкретно да ги уреди прашањата на надоместокот на платата и неговото признавање.

Прво и основно, за правилна примена на оваа институција - институцијата надомест на плата, треба да се нагласи дека надоместот за плата не е плата. Ова затоа што платата претставува надомест за работа и за она што е сработено и истата се утврдува спрема цената на трудот и работниот учинок.

Надоместот на плата е таков надомест кој секогаш се остварува без работа, а се остварува во случаите утврдени со закон, колективен договор и со автономните акти на работодавачот.

Надомест на плата има работникот кој оправдано отсуствува од работа. Случаите и времетраењето на отсуството се определуваат со закон. Тоа може да биде уредено со овој закон или друг закон. Од страна на овој закон се подвлекуваат следните начини на отсуство, со право на надомест на плата: користење на годишен одмор, платен вонреден одмор, отсуство поради определени празници (прашањето на празниците се уредува исклучиво со закон, што значи, претставува законска материја – *sedes materiae*) отсуство поради користење слободни денови, отсуство поради неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреда до 21 ден, како и отсуство поради дообразование.

Посебно се санкционира случајот на отсуство на работникот од работа поради вишата сила – *vis maior*. Во овој случај работникот има право на надоместок во висина од една половина од платата, на која инаку би имал право ако би работел.

Причините на страната на работодавачот можат да бидат разновидни и тие се предвидуваат и се уредуваат со колективен договор, но, и со автономните акти на работодавачот, кои се во согласност со закон и колективен договор. Една од тие причини посебно се уредува и со одредбите на овој закон, поточно, член 112. Станува збор за деловните причини. Во случај на прекин на работа од деловни причини, работникот има право на надоместок на плата во висина од 70% од платата за период од три месеца во тековната година.

### **Надоместување на трошоците поврзани со работа**

#### **Член 113**

**(1) Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата за:**

- 1) службено патување;**
- 2) теренски додаток;**
- 3) користење на приватен автомобил за службени патувања;**
- 4) одвоен живот од семејството и**
- 5) смрт на работникот или член на неговото семејство.**

(2) Работникот има право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди.

(3) Висината, основицата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со закон<sup>29</sup> и колективен договор.

(4) Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

(5) Трошоците за исхрана од ставот 4 на овој член можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниотобраќај.

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата, а дали работодавачот има должност секогаш (безусловно) да ги исплатува таксативно наброените трошоци поврзани со работата?

1) Трошоците за **службено патување**, како право, законот ги утврдува, но не ја утврдува висината, основицата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на трошоците за службено патување и другите трошоци. Во став 3 од овој член Законот упатува на друг закон и колективен договор.

Според ОКДПС работникот има право на дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата, а за дневници за службени патувања во странство во согласност со Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековните трошоци (член 35, став 1, алинеја 1 и 2).

**2) Теренски додаток**, според ОКДПС во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.), е во висина утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач (член 35, став 1, алинеја 3)<sup>30</sup>.

29) На пример, според Законот за судска служба („Сл. Весник на РМ“ бр.47/2008), висината на надоместоците (од член 113 од ЗРО) за секоја година се утврдува со Закон за извршување на Буџетот на РМ. Слично е решението и кај големиот број на закони за платите на државните службеници и функционери за кое не е место детално да се анализираат.

30) За висината на теренскиот додаток ОКДПС упатува на колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Според ОКДПС висината на надоместоците се уласуваат со анекс на колективен договор на годишно ниво.

На пример, според Колективниот договор за здравствената дејност на РМ висината на теренскиот додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен

**3) Користење на приватен автомобил за службени патувања:** Според ОКДПС надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот е утврдена на 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар (член 35, став 1, алинеја 6). Иста е одредбата и во член 21, став 1, алинеја 7 од ОКДЈС, со тоа што се додадени зборовите „со патен налог“.

**4) Одвоен живот од семејството:** Според ОКДПС овој надомест се утврдува во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата (член 35, став 1, алинеја 4)<sup>31</sup>.

**5) Смрт на работникот или член на неговото семејство:** според ОКДПС во случај на смрт на работникот на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици, а во случај на смрт на член на семејно домаќинство на работникот му се исплатува надоместок во висина од две основици. Може да се забележи дека законот го употребува изразот „член на неговото семејство“, а ОКДПС изразот „член на семејното домаќинство“ – што не е исто.<sup>32</sup>

(2) Според ОКДПС работникот има право на отпремнина при одење во пензија најмалку во двократен износ од основицата, а за јубилејни награди во висина на основицата – за најмалку 10 години работа кај ист работодавач.

Покрај наведените (законски) основи за надоместување на трошоците поврзани со работа со колективните договори се предвидени и други основи. Според ОКДПС, на пример се предвидени: *надомест на трошоците за селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци; во случај на потешки последици од елементарни непогоди, најмалку во висина од една основица; за непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата.*

---

(сместување, исхрана и сл.) изнесува не повеќе од 60% од основицата (просечната месечна плата во РМ исплатена во предходните три месеци), а за одвоен живот од семејството 60%. Примањата за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат, доколку местото за кое се прима одвоен живот и теренскиот додаток се совпаѓаат.

Колективниот договор за текстилната индустрија ова прашање го препушта да се уреди со колективен договор на ниво на работодавач.

31) Според Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ надоместокот за одвоен живот од семејството се утврдува со колективен договор на работодавачот, но не помалку од 60% од основицата.

32) Семејство е животна заедница на родители и деца и други роднини, ако живеат во заедничко домаќинство (член 2 од Законот за семејството).

(4) Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира **превоз** до и од работното место, како и **исхрана** за време на работа.

Истата ова одредба е преземена и внесена и во ОКДПС, во член 35, став 4, потполно идентична, непотребна. *Од законската формулација „може“ произлегува дека оваа обврска на работодавачот (превоз и исхрана) не е обигаторна.*

(5) Со став 5 од Законот прецизно е утврдена висината за трошоците за исхрана и за трошоците за превоз, а тие права ќе им следуваат на работниците доколку се предвидени во колективниот договор на ниво на работодавач, односно со договорот за вработување.

Со ОКДЈС, во член 21 е утврдено дека „работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и тоа: за исхрана, доколку исхраната не е организирана; на трошоци за превоз до и од работа во случаи кога нема организиран превоз во висина на најниските реални трошоци.

Од гореизнесеното произлегува дека работниците во приватниот сектор, според Законот за работните односи и ОКДПС, **немаат право на трошоци за исхрана и превоз** кое право извира од законот и ОКДПС, а тие права ќе им следуваат на работниците доколку се предвидени во колективниот договор на ниво на работодавач, односно со договорот за вработување. Но, според ОКДЈС работниците во јавниот сектор (во органите на државната власт, јавните установи, заводите, агенциите... кои вработуваат работници и се финансираат од Буџетот на република Македонија) имаат право на овие трошоци, кое право го црпат токму од ОКДЈС.

Што ќе се случи (треба да се случи) ако работодавачот не ги обезбедува правата за надомест на трошоците поврзани со работата – не ги надоместува трошоците?

Одговорот треба да го побараме во глава XXV- Инспекциски надзор во областа на работните односи<sup>33</sup>.

33) Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор (член 257, став 2).

Според член 265, став 1, точка 10 од ЗРО, глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач-правно лице ако не исплатил плата и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114). Оваа непрецизна одредба треба да се толкува дека станува збор и за член 113, кој влегува во глава VIII- Плаќање на работата.

## Исплата на приправниците

### Член 114

**Работникот – приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 40% од основната на работното место за кое се оспособува.**

Според Законот за работните односи од 2005 година, на приправникот му беше загарантирана плата не помалку од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува. Со најновите измени загарантираната плата е намалена на 40%. (види член 114 од ЗРО).

Да потсетиме дека приправник е лице:

- кое за првпат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое првпат засновува работен однос. Се работи за лице кое првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование.

Законот за работните односи утврдува плата за приправник **не помалку од 40% од основната на работното место за кое се оспособува.** Но со колективен договор може да се утврди **повеќе од 40% од основната на работното место за кое се оспособува.** Така, според ОКДПС, „за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“ (член 30). Тоа од причина што во согласност со член 12, став 3 од ЗРО „со договор за вработување, односно со колективен договор можат да се одредат правата, кои за работниците **се поповолни**, отколку што ги определува овој закон“. Или, според ОКДПС, „за време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од основната плата за работното место за кое се оспособува“ (член 25). Покрај тоа, на работникот приправник му припаѓаат надоместоци и додатоци на плата за работното место за кое се оспособува“ (член 25, став 2). Одредбата од став 2 недостасува кај ОКДПС. Тоа значи дека приправникот во потполност е изедначен во поглед на платата, надоместоците и додатоците на плата како и другите работници, со одреден процент на намалување<sup>34</sup>.

---

34) Според Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ „за време на приправ-



## **Застарување на побарувањата од работен однос**

### **Член 115**

**Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанување на обврската.**

Со одредбите на овој член се уредува една важна институција. Во прашање е институцијата застарување на побарувањата од работен однос. Овие законски решенија, по однос на законските решенија за застареноста во облигационите односи, се решенија *lex specialis*.

Новините на овие решенија се како што следува. Сите овие побарувања кои се однесуваат за правото на плата, за правата на надомест на плата и правата поврзани за надоместокот на трошоците кои се поврзани со работата и процесот на работа, имаат карактер на повремени давања. Тие се, практично, еднократни давања. Како такви барања тие претставуваат единствена облигација, единствена обврска.

За правилна примена на оваа одредба треба да се имаат предвид решенијата од Законот за облигационите односи, посебно членовите 361 и 362, а во врска со одредбите на член 351 од истиот Закон, како *lex generalis*<sup>35</sup>.

Во согласност со член 181, без оглед на роковите утврдени во став 2 и 3, според став 5, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежен суд. Тоа значи, работникот не е во обврска прво писмено вонсудски да се обрати до работодавачот во рок од 8 дена, потоа да чека нови 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот работодавачот да ја исполни обврската (паричното побарување), а дури потоа во рок од 15 дена да може да бара судска заштита пред надлежен суд. Така, на пример, според член 109 од Законот за работните односи (1), „платата се исплатува за периоди, кои не смеат да бидат подолги од еден месец; (2) платата се исплатува најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Значи, ако треба на работникот да му се исплати плата за изминатиот одработен месец, рокот за исплата е до 15. во наредниот месец. Тој ден настанала обврската за исплата на паричното побарување. Од тој ден почнува да тече рокот на застареност

---

ничкиот стаж на работникот му припаѓа надоместок во висина од 70% од основната плата, определена за работното место за кое се оспособува“.

Посебните колективни деоговори на ниво на гранка и поединечните на ниво на работодавач кој припаѓа на таа гранка, не може да пропишуваат помали права.

35) Законот за облигационите односи е објавен во „Службен весник на РМ“, бр. 18/2001 година.

од три години<sup>36</sup>.

Соред Законот за облигационите односи (член 349). (1) „со застареност престанува правото да се бара присилно исполнување на обврската; (2) застареноста настапува кога ќе истече определеното време со закон во кое доверителот можел да бара иполнување на обврската; (3) судот не може да ја земе предвид застареноста ако должникот не се повикал на неа. (Судот не внимава по службена должност на застареноста). Ако се утврди основаноста на приговорот на застареност, тужбеното барање се одбива. Судот е излишно да се впушта во испитување на останатите приговори во врска со одбивањето на тужбеното барање.

### **Користена литература:**

#### **Книги:**

Беловски др Војо и Кадриу др Осман (2011) „Коментар на Законот за работните односи“, Компанија „Д-р Беловски“ – Скопје;  
Беловски д-р Војо (2009) „Прирачник – Практична примена на прописите за работа на кадровските служби, НИП „Стопански преглед“ Кочани;  
Тинтич Н, „Основи радног права“, Загреб, 1955, 68.;  
USAID/Makedonija - „Меѓународни стандарди на трудот“, 2007 – Скопје;  
Балтич А, „Предмет и систем радног права ФНРЈ“, Архив 4, 1950  
Беличанец д-р Тито и Старова д-р Гзие: „Трудово право“, Правен факултет – „Јустинијан Први“ - Скопје, 1996, стр.112-116.  
Гзие Старова и Тодор Каламатиев, Работни односи, Правен факултет – „Јустинијан Први“ - Скопје, 2003, стр. 10-14.

#### **Закони:**

Закон за работните односи – интегрален текст, со сите измени и дополнувања, „Службен весник на РМ“ број 62 од 28 јули 2005 година;  
Закон за минимална плата во Република Македонија, Службен весник на РМ бр. 11 од 24.01.2012 година;  
Закон за облигационите односи, Службен весник на РМ бр. 18 од 5.3.2001 година;  
Закон за судска служба („Сл. весник на РМ“ бр.47/2008);  
Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, пречистен текст, Скопје, ноември 2012 година.  
Општ колективен договор за јавниот сектор на РМ, од јануари 2008 година.

---

36) Застареноста почнува да тече првиот ден по денот кога доверителот имал право да бара исполнување на обврската, ако за одделни случаи со закон не е пропишано нешто друго (член 350 од ЗОО).

Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ („Сл. весник на РМ“ бр. 137 од 14 ноември 2007 год.

Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство, објавен во „Сл. весник на РМ“ бр. 65, од 30.5.2007 год.

Конвенција и Директивите на Советот на ЕУ.

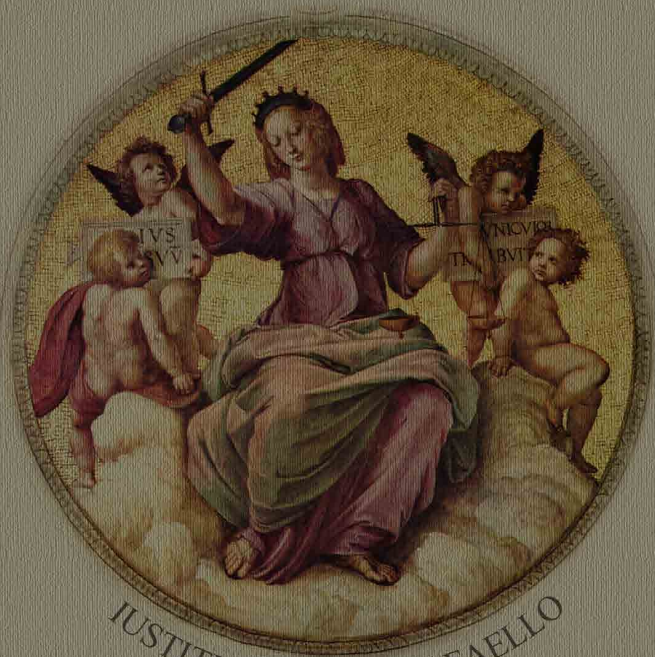
Декларацијата за човекови права (Генерално собрание на ООН, 1948).

Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (Генерално собрание на ООН, 1966);

Европска социјална повелба (Совет на Европа, Торино 1961).

Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот бр. 131 за утврдување на минимална плата (МОТ, 1972);

Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа од 1951 и други.



IUSTITIA s. 1510 - RAFFAELLO